

語りとしてのアイデンティティ変容のプロセスモデル

——職業上の転換期において、人はどのように新たな組織や仕事に自己を適応させているのか

Herminia Ibarra and Roxana Barbulescu (2010) Identity as Narrative: Prevalence, Effectiveness, and Consequences of Narrative Identity Work in Macro Work Role Transitions, *Academy of Management Review*, Vol. 35, No. 1, 135-154.

東京工業大学大学院 伊東久美子

「人は組織にどのように適応していくのか」という問いに焦点をあてた研究として、組織行動学では「組織社会化」という領域がある。組織社会化の研究は、40年以上に渡り蓄積されているが、個人の内的側面の変容を定性的に扱う研究の数は多くない。そのような中、キャリアやアイデンティティにかんする研究で著名な Ibarra が、Barbulescu とともに、組織や仕事上の変化における個人の内的側面の変容を明らかにしようとしたのが、今回紹介する論文である。

Ibarra らは、人は組織や仕事が変わる時、新たな環境に適応するために、どのようにアイデンティティを修正・再構築しているのか、ナラティヴ（語り、物語）の概念を援用してそのプロセスを詳細に記述し、モデルとして提示している。具体的には、ナラティヴに関連する先行研究をデータとして用いて、次の2つの視点から調査している。1点目は、語り手自身と聞き手との間の相互作用である。組織や仕事が変わる時に、人はどのように自分自身のことを周りに語り、聞き手との間の相互作用の中で、いかに自己のアイデンティティの修正・再構築を行っているのか、ということに焦点をあて、ナラティヴ・アイデンティティ・ワークという概念を構築して説明している。2点目は、語り手自身の内面にあり、自己の物語を構築・再構築する際の構成要素となる、“レパトリー”への着目である。Ibarra らは、ナラティヴ・レパトリーという概念を構築し、時間の経過とともに、それがどのように自己の内面で進化していくのかを詳細に記述し、モデル化している。以下では、上記の2つの視点に基づき、本論文の内容を要約する。

ナラティヴ・アイデンティティ・ワーク

1点目の語り手自身と聞き手との間の相互作用については次の通りである。

自己のアイデンティティの修正・再構築などをし

ていく作業を、アイデンティティ・ワークと呼ぶ。Ibarra らは、アイデンティティ・ワークの一部として、自己のアイデンティティが目指す姿に合うような自己の物語を創り上げることを、ナラティヴ・アイデンティティ・ワークとしている。この前提として、人のアイデンティティは物語で構成されており、それは様々な問いや探索を経て、能力や物事に対する姿勢や行動だけではなく、人生における根本的な部分も再構築されていくという考え方がある (Ibarra 2003)。

一般的に組織や仕事が変わる際、人は様々な場面で自分自身について語る機会が生じる。人は通常、周囲に良い印象を与えようと思うため、聞き手を説得できるような自己物語を語ろうとする。特に、語り手に大きな変化があったり、その変化が社会的な通念として理解し難い場合などは、自分自身や周囲を説得するための自己物語がより必要となり、ナラティヴ・アイデンティティ・ワークの重要性がさらに高まる。

ナラティヴ・アイデンティティ・ワークは、自分自身について語るという行為をすることにより、聞き手から何らかのフィードバックを受け取り進んでいく。ナラティヴ・アイデンティティ・ワークを成功に導くためのカギは、次の3つである。1つは、語り手自身の過去の出来事から今後の目標に至るまで、調和のとれた一貫性の物語であること。物語は過去から未来までを結びつける橋渡し (transition bridge) 役を担っている。2つ目は、世間一般的な通念で理解できるような正当性のある物語であること。3つ目は、物語を構築する際に、聞き手を巻き込んでいること。物語は語り手と聞き手の間の相互作用によって洗練されていく。物語を構築するプロセスに聞き手を巻き込むことは、物語の一貫性と正当性を保つために重要となる。これらが満たされた場合、自己の内面で本当の自分 (Authenticity) だと感じる事が出来、社会的にも客観的な妥当性 (Validation) をもつ。この時点で自

分自身も周りも納得できる物語が構築されたことになり、ナラティヴ・アイデンティティ・ワークは完了する。

ナラティヴ・レパトリー

2点目の自己の内面への着目にかんしては次の通りである。

ナラティヴ・レパトリーとは、自己を語る際の構成要素となるものである。ナラティヴ・レパトリーには次のようなものが含まれる。たとえば、語る時の口調や声のトーン、物語の表現方法、使用する言語、文化的な規範、以前語ったことのある自己物語、自分と似たような経験にかんして他人が話した内容など多岐に渡り、それらは自己の内面に蓄積されていく。

ナラティヴ・レパトリーは、時の経過と共に進化する。ナラティヴ・アイデンティティ・ワークにより一度創り上げられた自己の物語は、その後も語り手と聞き手との間の相互作用により、必要に応じて修正されていく。自己の内面において本当の自分 (Authenticity) であると感じることが出来、社会的にも客観的な妥当性 (Validation) をもつ物語は、高い確率でナラティヴ・レパトリーに加わっていく。一方で、本当の自分とは感じられず、社会的にも妥当性が低い物語は、修正されたり、ナラティヴ・レパトリーから削除されていく。人は、職業上の転換期において、様々な出来事を経験しながら、これらの作業を自己の内面で行っている。

人は通常、異なる複数のバージョンの物語を同時に持っていることが多い。その時々で最も適切だと思われる物語を、ナラティヴ・レパトリーの中から聞き手や文脈に応じて選び出し、自己を物語る。それゆえ、人は多くのナラティヴ・レパトリーを持つことで、様々な場面に適応できる可能性がより高まる。しかし一方で、ナラティヴ・レパトリーが多すぎると、自己の語りにも矛盾が生じ、物語同士に一貫性が無くなる危険性が高まるとも指摘する。

ナラティヴ・レパトリーが一貫性を持ち、かつ継続的に使える持続的なものである場合は、新たな自己のアイデンティティが内在化し、新たな環境における人々にも受け入れられる。反対に、ナラティヴ・レパ

トリーに一貫性が無く、単発的なものである場合は、新しいアイデンティティとして内在化せず、新たな環境における人々にも受け入れられない可能性が高い。

本論文の意義

本論文の意義は、組織や仕事の変化において、人は自己を語ることにより、どのようにアイデンティティを修正・再構築していくのか、その変容のプロセスを明らかにしたことである。

Ibarraらは、語り手と聞き手との間の相互作用、および自己の内面におけるナラティヴ・レパトリーが構築される仕組みを理解することにより、新たな環境におけるアイデンティティの適応状況を推測できるという。

近年、組織や専門の枠を超えたキャリア形成がより一般的になりつつあり (Arthur & Rousseau 1996; Ashforth, Harrison & Corley 2008)、組織や仕事を変える際のアイデンティティの変容にも注目が集まっている。本研究は、アイデンティティの多様な意味を理解するためにも、組織や仕事を変える際の個人の適応過程を理解するためにも、タイムリーな研究といえるだろう。また、昨今の外部労働市場の流動性が高まりつつある日本においても、外部から登用した人材の組織への適応を検討する際の参考になると考える。

参考文献

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. (1996) Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle. In M. B. Arthur & D. Rousseau (Eds.), *The Boundaryless Career*. 3-20, Oxford University Press.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008) Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34: 325-374.
- Herminia Ibarra (2003) *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing your Career*, Harvard Business School Press.

いとう・くみこ 東京工業大学大学院社会理工学研究科博士後期課程。最近の論文に“Model of Sense-Making Process for Leaders' Organizational Resocialization-Based on Case Study of Executive Leaders in Boundaryless Career,” 11th International Conference on Service Systems and Service Management (ICSSSM '14), pp.1047-1051. 組織行動学専攻。